

日本的経営と若年労働者

——最近における若年労働市場の変貌をめぐって——

竹 田 昌 次

キーワード

日本的経営
フリーター
若年労働者
非正規採用

目 次

はじめに

1. 問題の所在——若年層問題の今と昔——
2. 数値にみる若年労働者問題
3. 新・日本的経営と若年労働者

おわりに

はじめに

バブル経済が崩壊して10年少し経過したが、「失われた10年」という言葉が示すように1990年代の日本経済は、景気好転を見ないまま長期の経済不況を21世紀にもちこしてしまった。この間に失業問題も深刻化し、今や完全失業率は5%台に達したままである。

さて、日本的経営に関わっての失業問題に関する把握は、中高年男性にその深刻性を見てきた点に特徴があった。終身雇用と年功賃金を前提とすれば、若年者よりも賃金が高く、一旦会社を辞めれば次の会社での採用が難しく、そして何よりも家族への扶養責任をもつ一家の大黒柱としての男性中高年の失業は、重大問題であり、社会的にも回避すべき事項とされていたのである¹⁾。

このことを逆に言えば、若年層と女性に関しては、男性中高年よりも低い賃金のために雇用されやすく、多くが非世帯主であることから、「社会問題」になりにくいのである。仮に若年男性が失業状態にあったとしても、それは適職探索期としての一時的なもので、その多くが「自発的な失業」であるため、若年者失業は決して社会問題ではなく、仕事の選り好み、わがままとして、ある意味では社会の「豊かさ」を反映するものとして捉えられてきたように思われる。

ところで、バブル崩壊後の新卒者に対する採用抑制、短大生や女子大生においては「超氷河期」という形容詞が用いられた就職戦線、さらにはその影に隠れた感があったけれども、厳しさと深刻さが増してきた高卒時進路未定者や高卒無業者の増加、そして今や200万人とも300万人ともいわれる「フリーター」の存在、等々を考えれば、社会問題としての若年者失業を認めざるを得ない事態に至っている。そこで問題は、旧・日本的経営の存続を前提に、若年者失業の社会問題としての承認は、失業問題が新たな質的段階に入ったことを認めることとなり、また旧・日本的経営の崩壊との関係で、「新・日本的経営下の若年者失業」という新たな枠組みで捉えるべきなのかもしれない。いずれにせよ、日本的経営との関わりで若年者失業を検討すべ

1) 機器メーカー、パイオニアにおける50歳以上の部長職を含む管理職35名に対する指名退職勧奨、実態としての退職強要事件は、「パイオニア・ショック」として語られるが、まさしくショックとして日本中に響きわたったのである。

1) この意味において、1993年1月の音響・映像ノ

き時期にきている。また「7・5・3現象」²⁾のように、厳しい就職活動を経て、やっと正社員になったにもかかわらず、そして不況が継続しているにもかかわらず、かなりの割合の新卒者が数年内に離職している事態も、日本の経営との関わりで解明すべきであろう。

本稿は、いわゆる日本の経営の旧から新への移行が必然であるとの認識にたつが、若年者に焦点をあてることによって、この移行が急展開してきている点、そしてその奥深い社会的意味を考察するものである。

1. 問題の所在——若年層問題の今と昔——

(1) 旧・日本の経営と若年労働者問題

いわゆる旧・日本の経営下における若年層問題とは、終身雇用や年功賃金、OJT中心の企業内教育、さらには手厚い企業内福祉を備えた企業においても、若年層の低い定着率として意識されていた。彼らの流動性の高さは、労働力不足とあいまり、若年労働力コストを引き上げる要因として、さらには企業忠誠心の希薄化として問題視されたのである³⁾。つまり中途採用や転職がマイナーである限り、労働力不足が新卒者を中心とする若年層に集中するのが労働市場の日本の特徴であり、個別企業として、いかに採用計画を達成し、定着化を図るかが、若年層に対する労務管理上の課題であった。尚、こうした点にも企業規模間格差が存在する点に日本的たる所以があり、例えば同じ採用難でも、大企業では量の問題ではなく質の低下問題として、中小企業では量の不足として問題となった。

- 2) 「7・5・3現象」とは、新規学卒就職者のうち、3年以内の離職割合を学歴別に示したもののだが、中卒で7割、高卒で5割、大卒で3割であることから名づけられたものである。数値そのものの高低よりも、むしろ90年代に入って、正確には92年から、つまり不況が深刻化し、継続している中で、その割合が増加してきた点に注目すべきであろう。
- 3) 若年労働者に関する問題は、日本の経営や日本の労使関係の確立、労働組合運動の企業主義化、労使協調化とも関わって、左翼思想や左翼青年運動の若年労働者への浸透対策の必要性としても意識されていた。

とはいえ、大企業も若年労働力不足から自由であったわけではなく、例えば「大製鉄所の生産工程に密接に関連した作業での請負業者の人手不足は、親会社の作業遂行自体に損害を与えるケースが出てきて……、大手企業の間で請負化に対する重大な反省がなされている」⁴⁾との指摘もなされるほどであった。

他方、中高年男性に関しては、旧型熟練の陳腐化、年功賃金による仕事・時間当たり的高賃金コストが技術革新のたびに叫ばれた。特に、第1次石油ショック後の「減量経営」、第2次石油ショック後のロボットやME機器の導入を伴った「第2次減量経営」の中で、中高年男性労働者が雇用・失業問題に直面するが、当時の「窓際族」という言葉が象徴するように、90年代リストラとは違って「窓の外」に放り出されることはなく、それなりに雇用が維持されていたのである⁵⁾。それは中高年男性労働者の雇用保障が、法的権利ではなく、経営者の規範からであったとしても、重さを持つ問題とされていたからであろう。

上記のことは、旧・日本の経営における問題把握であり、それは若年期には一時的に定着率の低さがあっても、年齢とともに定着率が向上し、中高年男性に至っては規範としての終身雇用制の下で雇用が硬直化していたのである。とすれば定着率の低さで問題となる若年労働者の性別は男性であり、女性は若年であろうが中高年であろうが、年功賃金どころか終身雇用も適用されず、いわば日本の経営の枠外に位置し、むしろそのことにより中高年男性労働者の雇用硬直性を裏から支える役割を果たしたこと、さらには結婚退職後・出産退職後には家事・育児を一手に引き受け、いわゆる企業戦士を支えて

4) 日経連『技能労働力不足の現状と対策の方向』、1970年、155-156ページ。

5) 「窓」の在処を、個別企業とするか、あるいは企業グループとするのか、という点で出向の位置づけが変わってくるが、転籍を前提とする出向や退職強要とも思えるイヤガラセの出向が登場するのは、バブル崩壊後のことだと思われる。

きたことは、日本における女性労働問題研究の多くが指摘してきたところである⁶⁾。

(2) バブル崩壊後の若年層問題

バブル崩壊後に社会的注目をあびたのは、中高年の男性管理職に対する雇用調整であった。日本的経営においては、この事態は、経営者としての倫理上の問題も含めて、あってはならないことであるために、それだけに社会的な注目を集めたのである。また、この問題をきっかけに管理職の労働組合も生まれ、「管理職リスト」対「管理職組合」という構図も生まれた⁷⁾。

さて、本稿が考察の対象とする若年層はバブル崩壊後に、どのように理解され、捉えられてきたのであろうか？。バブル崩壊直後においては「内定取り消し」が男子学生を中心に社会問題化し、また女子学生や短大生では、性による就職差別やセクハラ面接なども社会問題化した。とはいえ、バブル期があまりにも売り手市場であったこと、さらに、これほど不況が長期化するとは予想されなかったこともあり、少し時間が経てば新卒市場も回復し、その限りで一時的問題かとも思われていた。したがって本稿が問題としてとりあげる「フリーター」も、その言葉が造られたのが1987年であったこととも関連して、バブル崩壊後の若年者失業に深刻さはなく、「しばらくの間、フリーターでもやって、やりたい仕事を見つけてから定職に就こうか」という言い方が「社会の豊かさ」や「若者の甘え」を反映するものとして理解されてきた⁸⁾。

6) ここで、女性の平均勤続年数を『賃金構造基本統計調査』からノートすると、1960年4.0年、1965年3.9年、1970年4.5年、以下5年刻みで、5.8年、6.1年、7.3年、7.9年そして2000年には8.8年である。女性労働者の平均勤続年数の伸びは、日本的経営が確立してからのことである。

7) 拙稿「管理者管理の新たな展開と労働組合」、原田・安井・黒田編著『新・日本的経営と労務管理』、ミネルヴァ書房、2000年、第7章参照。

8) 「パラサイト・シングル」という用語の定着は、それを創った山田昌弘氏の意図とは別に、もっぱら「若いのにフリーターなどして、定職にも就かないで家でフラフラしている」という脈絡で日ノ

第1表 新規学卒求人数の推移（前年比）

(単位：%)

	高 校 卒	大 学 卒
1990年度	1.6	7.9
91	4.2	-12.2
92	-17.7	-16.4
93	-32.2	-17.8
94	-31.2	-21.1
95	-16.4	-2.4
96	-3.4	38.6
97	0.0	24.7
98	-30.5	-25.6
99	-25.3	-18.8
2000	1.4	13.3

(資料) 労働経済白書平成13年度版より作成。

だが、不況が長引くにつれて「フリーター」の中味にも変化が生じてくる。若年労働市場における「フリーターでも」から「フリーターにしか」への深刻化である。ここに「新卒一括採用」という慣行の下に、10年近くも新規採用が抑制された結果、「日本的経営と若年労働者」というテーマ設定で、若年者雇用問題を再考する必要性が生まれてきたと思われる。

2. 数値にみる若年労働者問題

(1) 雇用・失業問題

繰り返すが、新卒者に対する10年近い採用抑制により「日本的経営と若者たち」というフ

レ、常的には用いられている。こういう「若者バッシング」は、「大人」と「若者」との関係が良くないこと、特に、「大人」の側に余裕が無く、忙しくて、いらだっていることと関係しているように思われる。「若者バッシング」の特徴を、「大人社会の問題を棚上げにすることと、若者を評価されるだけの対象にとどめておくこと」と捉える小木曾洋司氏の論稿「若者にみる「豊かさ」のかたち」(池谷他編『生き方のかたち』、かもがわ出版、2000年)は示唆に富む若者論である。「若者バッシング」には「若者を社会の構成員として、また対等なコミュニケーションの相手として必要な援助と方法を開拓しようとする姿勢はない」(114ページ)との指摘は、パラサイト・シングル論の最大の弱点をついたものである。

(男性)

第2表 年齢別完全失業率の推移

(単位: %)

年度	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
15-19歳	7.4	7.2	7.3	7.7	8.3	8.9	10.3	10.3	12.0	15.1	14.1
20-24歳	3.7	4.9	3.9	4.3	5.0	5.5	6.1	6.2	7.3	9.3	9.6
25-29歳	2.0	2.0	2.3	2.7	3.1	3.7	4.0	3.9	4.9	5.6	5.8
30-34歳	1.6	1.6	1.6	1.8	2.1	2.3	2.5	2.7	3.1	3.8	4.2
35-39歳	1.3	1.2	1.5	1.8	1.8	1.8	2.1	2.1	2.8	3.1	3.0
40-44歳	1.2	1.1	1.1	1.6	1.9	2.0	2.1	2.2	2.8	3.1	2.9
45-49歳	1.1	1.2	1.2	1.3	1.7	1.8	2.0	2.1	2.4	3.0	3.2
50-54歳	1.0	1.3	1.2	1.4	1.9	1.9	2.0	2.1	2.7	3.4	3.8
55-60歳	2.3	1.7	1.9	2.2	2.5	2.7	2.7	2.6	3.6	4.4	4.5
60-64歳	5.1	4.9	5.1	6.1	7.2	7.5	8.5	8.3	10.0	10.2	10.4

(女性)

年度	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
15-19歳	5.7	5.8	6.0	6.3	6.8	7.5	9.1	7.6	9.1	9.5	9.8
20-24歳	3.7	3.8	3.7	5.1	5.0	5.8	6.2	6.1	6.9	7.9	7.5
25-29歳	3.7	4.0	3.5	4.5	5.4	5.2	5.5	6.3	6.7	7.1	6.7
30-34歳	2.5	2.5	3.0	3.4	3.8	4.7	4.6	4.4	5.6	5.8	6.0
35-39歳	2.1	2.2	1.9	2.4	2.5	3.0	3.0	2.9	3.7	4.2	4.1
40-44歳	1.6	1.5	1.8	1.9	2.4	2.2	2.3	2.1	2.9	3.3	3.3
45-49歳	1.5	1.3	1.6	1.8	2.0	2.1	2.0	2.0	2.4	2.9	3.1
50-54歳	1.5	1.4	1.4	1.4	1.6	2.0	2.1	2.0	2.2	3.0	3.1
55-60歳	1.4	1.8	1.3	1.3	1.8	1.7	2.1	2.0	2.8	3.0	3.1
60-64歳	1.4	1.4	1.4	2.0	2.0	2.6	2.6	2.5	3.1	3.8	4.5

(資料) 総務庁「労働力調査」各年版より作成。

第3表 若年者のパート・アルバイト比率及びその他非正規雇用比率の推移 (単位: %)

年度	男				女			
	15～24歳 (在学中を除く)		25～34歳		15～24歳 (在学中を除く)		25～34歳	
	パート・ アルバイト	その他 非正規	パート・ アルバイト	その他 非正規	パート・ アルバイト	その他 非正規	パート・ アルバイト	その他 非正規
1991	7.6	1.0	1.3	1.5	8.6	2.2	22.1	3.2
1992	6.9	1.3	1.9	1.0	9.2	1.5	24.9	3.3
1993	7.4	1.5	2.3	1.4	11.5	2.2	23.4	3.6
1994	6.5	1.5	2.0	1.0	11.2	1.9	23.2	4.2
1995	8.3	1.0	2.1	0.8	14.3	2.0	22.6	4.1
1996	8.7	1.3	2.6	1.5	15.8	2.3	23.4	3.6
1997	11.3	1.0	3.1	2.0	19.2	3.4	23.3	4.9
1998	13.1	1.8	3.1	1.8	19.0	2.9	24.7	4.7
1999	13.8	2.0	4.6	1.7	22.5	2.7	26.5	5.2
2000	18.0	1.8	4.1	1.7	23.0	3.3	26.2	5.9
2001	18.1	2.3	5.4	1.9	24.9	4.2	27.3	7.4

(注) 非農林業雇用者数(役員を除く)を100とした割合である。

(資料) 総務庁「労働力調査特別調査」各年2月号より作成。

(男性)

第4表 高校卒業後の状況

(単位:人)

年度	大 学 等 進 学 者	専修学校等 進学入学者	就 職 者	無 業 者	死亡・不詳	計
1991	220,858	323,833	302,849	49,358	571	897,469
92	226,643	328,270	296,803	46,939	538	899,193
93	231,955	318,534	271,745	46,753	604	872,591
94	230,316	297,996	240,698	55,469	432	824,911
95	235,388	281,115	219,245	55,928	530	792,206
96	246,342	264,891	205,263	57,041	416	773,953
97	257,894	242,755	190,862	56,450	355	748,316
98	266,998	216,403	178,374	55,155	281	717,211
99	272,239	193,614	151,026	60,404	278	677,561
00	281,958	182,324	136,019	60,957	271	661,525
01	284,627	181,314	134,529	59,249	288	660,007

(女性)

年度	大 学 等 進 学 者	専修学校等 進学入学者	就 職 者	無 業 者	死亡・不詳	計
1991	350,482	210,776	304,617	39,378	499	905,752
92	364,877	216,982	287,676	38,161	286	907,982
93	374,349	216,048	249,953	42,003	394	882,747
94	368,643	207,961	205,915	51,227	292	834,038
95	362,598	202,431	176,551	56,582	352	798,514
96	359,277	199,586	161,595	59,708	430	780,596
97	353,537	190,243	152,768	58,563	351	755,432
98	344,843	178,595	141,709	58,407	296	723,850
99	329,839	169,941	118,128	66,937	276	685,121
00	314,7789	172,046	105,684	71,499	349	667,367
01	314,222	175,954	105,647	70,626	388	666,837

(注) 99年から掲載された「公共職業能力開発施設等入学者」は専修学校等進学・入学者の数値の中に含めた。

(資料) 学校基本調査報告各年版より作成。

レーズが、新たな意味合いを持つようになった、これが本稿の問題の立て方である。そこで、まず雇用・失業に関する幾つかの数値の確認により、今日における若年層問題の一端に迫ってみたい。第1表は新規学卒求人数の推移であり、第2表は年齢別完全失業率の推移である。この表によって、新規学卒の採用抑制が90年代を通じて一貫して継続し、とりわけ高卒者に対する新規学卒求人が崩壊状態になってきた点、若年者の完全失業率の高どまりも確認できよう。また、若年労働者に占める非正規雇用の増大傾向は第3表の通りである。

尚、若年者失業については、「自発的な離職」

が増加傾向にあり、また「7・5・3現象」のように、雇用情勢が悪化する中での初職の在職期間が短いという点も特徴である。この一見不合理な若者の行動を、太田聡一氏は「世代効果」で説明される。それは不況期に学校を卒業した「世代」は、不本意な仕事に就く人が多く、その結果、不満を抱えているため離職の可能性が高く、将来の離職率が上昇する、これが「世代効果」である。太田氏は、長期的な不況下において労働需要が回復しないにもかかわらず、不本意就業のせいで離職が増え、転職に失敗して失業する者も増える点に問題を見出し、フリーターも不本意就業の一形態であること、そして

(男性)

第5表 大学卒業後の状況

(単位:人)

年度	大 学 院 進 学 者	就 職 者	一時的な仕事 に就いた者	無 業 者	死亡・不詳	計
1991	25,482	249,286	1,574	12,371	13,058	307,586
92	28,029	246,970	1,698	13,782	13,669	309,712
93	31,254	236,964	2,307	17,090	16,583	309,464
94	35,554	226,571	3,144	28,365	16,743	315,645
95	36,672	229,725	4,097	37,279	21,411	334,227
96	37,906	228,770	4,455	45,427	19,625	341,116
97	37,286	231,353	4,416	45,251	19,406	342,703
98	38,237	225,211	5,079	46,120	20,577	340,069
99	41,284	202,485	7,318	60,558	19,725	335,815
00	43,690	183,646	10,783	71,011	20,599	333,753
01	44,277	187,569	10,591	69,144	19,875	335,850

(女性)

年度	大 学 院 進 学 者	就 職 者	一時的な仕事 に就いた者	無 業 者	死亡・不詳	計
1991	4,523	98,576	1,908	9,750	4,279	120,493
92	5,325	103,070	2,243	11,325	4,708	128,166
93	6,647	103,020	3,187	14,676	7,075	136,310
94	8,336	98,856	4,565	23,889	8,886 ⁹⁾	146,253
95	9,644	101,273	5,183	30,565	10,683	159,050
96	10,297	109,035	6,059	34,939	9,570	171,698
97	10,590	117,888	6,322	34,685	10,434	181,809
98	11,469	122,338	6,878	35,591	11,474	189,537
99	12,739	117,587	8,705	45,418	10,167	196,621
00	13,973	117,041	11,850	50,072	10,089	204,930
01	14,385	124,881	10,923	47,252	9,987	209,662

(注) 大学卒業後の状況として、「臨床・研修医(予定者を含む)」もあるが、本稿の趣旨や目的に照らして省略した。

(資料) 学校基本調査報告各年版より作成。

労働需要の低迷と非正社員化によってもたらされた「不本意就業」こそが若年者を巡る雇用問題の根幹であると、主張される⁹⁾。太田氏は不本意就業者が離職して失業プールに落ち込むのを「自発的な離職」としてカウントする方法を、問題の所在を曖昧にすると批判し、若者が就いている仕事比以前に比べて劣化しており、にも

かわらず「ぜいたく失業」というレッテルを貼るのは若者に酷であること、若年層を見据えた雇用対策の必要性を提起している。頷ける議論である。尚、太田氏は完全失業率の増加割合が若年者と中高年が同程度であることから、若年者失業の深刻度を中高年のそれと同程度のものと捉えることによっても「ぜいたく失業」論を批判するが、中高年では家族扶養責任を持つため、文字通り「非自発的失業」であるのは従来通りだが、若年者においては、以前の「ぜいたく失業」から「不本意就業者の自発的な離職」へと、中味が厳しい方向に変化しているので、若年者の失業が中高年よりも、一段と厳し

9) 太田聡一「労働市場における「団塊ジュニア」, 『産政研フォーラム』, 第51号, 2001年, 10ページ。尚, 同氏「学校から職場へー7・5・3転職の背景」, 『日本労働研究機構雑誌』, 第490号, 2001年, 及び「若者の失業は本当に「ぜいたく失業」か?」, 『同誌』, 第489号, 2001年も参照。

くなってきたと主張できると思われる。

さて、1990年代の若年労働市場について、供給側の特殊要因として、団塊ジュニア世代が労働市場に参入すること、また20歳代前半の女子労働力率も高まるという事情も加わり、この世代の新卒市場への登場が終われば、徐々に若年者人口も減少し、若年失業問題も沈静化するとの予想も可能であった。この点を意識しつつ、学校基本調査をもとに、若年者人口の動態も含めて、「学校から企業へ」のスムーズな橋渡しができていない状況を確認してみよう。

第4表は高校卒業後の状況であるが、この表からは高卒者の人数が減少する中で、(1)全体としての進学・入学率割合の着実な増加、特に大学等への進学率の著しい増加を示すこと、(2)就職者の減少が非常に顕著であること、(3)無業者が着実に増加してきたこと、以上の3点を特徴として指摘できよう。特に第2点目は、高卒労働市場そのものの縮小として把握できそうである。90年代半ば以降、毎年10万人を超える高卒無業者の存在も大きな問題である。高卒無業者の発生メカニズムに関する実証的研究は、大都市部の普通科「進路多様校」に、それが集中的に現れることを明らかにしている。

さて、第5表は大学卒業後の状況であるが、90年代を通じて卒業者数そのものが男女合計で10万人以上増える中で、(1)大学院進学者が倍増したこと、(2)就職者数にはさほど変化がないこと、(3)「一時的な仕事に就いた者」と無業者の激増、以上の3つが重要な動きであろう。90年代を通じて、卒業者数が40万人から55万人未満あたりへと増えたのに、就職者数は30万人台前半ではほぼ一定である。この30万人台前半という数値は高卒就職者が97年で34万人、98年で32万人、99年は27万人、2000年と2001年はともに24万人であるから、今や、量的にも大卒が新卒者の主力なのである。ここで、先の第4表と短大卒女子の動向もあわせて「学校から社会へ」という舞台設定で2000年を観察すれば、第1図のようになり、「学校から仕事へ」という移行の困難さがみてとれる。

第1図 学校から仕事への移行の困難性
(2000年3月)

高校卒業	132.9万人
↓	
進学・入学	95.4万人
短大卒女子	16.2万人
↓	
進学・入学	1.5万人
大学卒業	53.9万人
↓	
大学院進学	5.8万人

* 卒業生203万人のうち、103万人が学業を継続。

↓

就 職	63.6万人
高校から	24.2万人
短大から(女)	9.3万人
大学から	30.1万人
無 業	29.1万人
高校から	13.2万人
短大から(女)	3.8万人
大学から	12.1万人
一時的な仕事	3.8万人
短大から(女)	1.5万人
大学から	2.3万人

(資料) 文部省『学校基本調査報告』, 2000年より作成。

(2) フリーターをめぐって

若年者雇用の新たな特徴として注目されてきたのが、フリーターである。平成12年度労働白書ではフリーター問題が検討され、いわばその存在が公認されたのである。労働白書は年齢を15～34歳、(1)現在就業している者については勤め先の呼称が「アルバイト」または「パート」である者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕

事をしている者とし、(2) 現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、1997年就業構造基本調査をもとにフリーターの人数を151万人と推計した。その後の状況について小杉礼子氏が、白書とは異なるが、2000年8月の労働力調査特別調査を用いて15～34歳のパート・アルバイト就業者数を男性83万人、女性(無配偶)110万人、合計193万人として増加傾向を確認している。

フリーター問題は、雇用・失業問題としてだけではなく、教育学や家族社会学からも考察されている。山田昌弘氏は家族社会学の見地から、パラサイト・シングルとして現代の若者を特徴づけたが、パラサイト・シングルには正規従業員として働きながらも親と同居する独身者を含む点で、またフリーターには親と同居しないで1人暮らしの者もいるので、パラサイト・シングルとフリーターとは同じではない。だがフリーターには親との同居者が多いという点で、重なっている面もある¹⁰⁾。また教育学からも幾つかの調査が実施され、高卒無業者や卒業直前期の進路未定者の大量発生が大都市部における普通科進路多様校に集中的にみられる現象として、その形成過程・要因の分析を行なっている。上西充子氏の整理によれば高卒フリーターの増加は労働市場の悪化によるものか、それとも生徒自身に問題があるのかが論点の1つとされているが¹¹⁾、就職も推薦入試も早期の進路選

択が必要となってきた中で、何もしないままに進路未決定となる生徒の姿を、「進路選択の遅延」現象として明らかにしたり、また「まず進級、3年になれば卒業、その程度の目標しか持っていない」という進路指導以前の問題状況にある高校2年生の姿、さらには、そういう生徒ほど遅刻や欠席も多く、在学中のアルバイトに熱心であること、等々を教育学の調査は捉えている¹²⁾。また、Fランクという言葉が登場したように、大学は今や銘柄にこだわらなければ容易に入学でき、家計が許せば、それだけで大学進学が可能な時代である。こういう時代の高卒フリーターとは、就職に失敗し、親にパラサイトできない層から生まれているともいえよう。また高卒フリーターには女性が多いという点も、「親の豊かさ」水準を背景にしつつも、既婚者のみならず未婚者においても女性の高い非正規雇用比率が示す現実をふまえた行動かもしれない。このようにみえてくると、高卒フリーター問題を雇用・失業問題としてだけ捉えることができないのは当然であろう。

高卒フリーター問題は教育学分野からも大いに問題にされたが、大卒フリーターあるいは年齢的には20歳代後半以降のフリーターに関しては、10代または20代前半の高卒フリーターほどには注目されていない。統計的にみると、特に男性については20歳代前半迄の非正規雇用比率と20歳代後半以降のそれとの間には質的な差があり、フリーターからの脱却をはかるようになるのでは、との推測が成立する。

学歴別・年齢別の雇用状況を示した第6表からは、雇用・失業問題を巡るジェンダー状況が

10) 例えば2000年に調査されたリクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査—フリーターの意識・働き方の実態について」によれば、「1人暮らし」は14.6% (男性18.9%, 女性11.6%)である。25歳以上30歳未満での「1人暮らし」は20.4%と高くなるが、かなりの少数派である。2001年調査のリクルートワークス研究所『非典型雇用労働者調査2001: フリーター編』でも「1人暮らし」は16.2% (男性22.0%, 女性9.6%)である。この調査では25～30歳の「1人暮らし」は、男性31.3%, 女性12.8%で、30～35歳では男性41.5%, 女性12.1%となっており、年齢要因と性別要因が影響している。

11) 上西充子「フリーターをめぐる三つの論点」

点, 『日本労働研究機構雑誌』, 第490号, 2001年。尚, 上西氏自身は、「高卒フリーターの増加を、高卒労働市場の悪化と高卒労働力の質の低下の悪循環」として捉えている。

12) 例えば、荻谷剛彦・長須正明・稲田雅也「進路未決定の構造—高卒進路未決定者の析出メカニズムに関する実証的研究—」, 『東京大学大学院教育学研究科紀要』, 第37巻, 1997年, 粒来香「高卒無業層の研究」, 『教育社会学研究』, 第61集, 1997年。

第6表 若年者の性別・学歴別の雇用状況 (2000年8月)

(単位: %)

雇用状況	性別	男 性				女 性（無配偶）			
	学歴別	15 - 24歳		25 - 34歳		15 - 24歳		25 - 34歳	
		高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒
完 全 失 業 率		10.0	10.2	5.1	3.3	9.6	8.8	9.6	4.4
パート・アルバイト比率		20.1	9.1	5.1	3.5	26.9	10.0	24.4	7.8
非正規雇用比率		21.5	11.4	7.1	5.7	29.8	16.7	28.6	17.2

(資料) 小杉礼子「増加する若年非正規雇用者の実態とその問題点」『日本労働研究機構雑誌』第490号, 2001年5月号, 47ページより。

浮かび上がり, 男性は一定年齢になると正規雇用へと移行し, 女性は独身時代のフリーターから主婦パートへのつながりにより, 男性のような移行を示さないこと, これに学歴要因が加わるという様相である。ともあれ, 高卒就職者が絶対的にも相対的にも減少する中で, 大学卒業者のパート・アルバイト比率やその後の正社員への移行は解明すべき課題となっている。日本労働研究機構は1995年大卒者の卒業4年後の状況を調査し, この移行過程を明らかにした¹³⁾。第7表に示した通り, 卒業直後に正社員は約6割だが, 4年後には女性で微増だが, 男性では8割に到達している。卒業時に無業であった男性の64%, 女性の50%が, 同じく卒業時に非正規であった男性の65%, 女性の48%が, 4年後に正社員になっている¹⁴⁾。同調査は, (1) 正社員定着型, (2) 正社員転職型, (3) 院卒正社員型, (4) 無業や非正規の経験後に正社員, という正社員4類型に, (5) 4年後非正規型, (6) 求職中, 等々に分類し, それを性別・学部類型別・大学所在地別・設置者・難易度別に集計し, そして正社員の4類型と非正規との収入や労働時間等を明らかにしている。その要点を示したのが第8表と第9表である。この表から誰が, 無業や

第7表 大学卒業直後と卒業後約4年目の状況

(単位: %)

雇用状況	性別		男 性		女 性	
			直後	4年後	直後	4年後
正社員			61.2	80.7	59.2	62.9
非正規社員			9.3	6.2	13.9	14.9
自営			0.8	1.5	2.1	2.2
無業・失業			7.9	3.5	11.0	3.8
他の学校・専門的訓練			2.6	0.6	3.5	1.1
大学院			15.8	5.0	7.8	3.8
子育て・家事			—	0.1	—	7.6
その他・無回答			2.4	2.5	2.4	3.7

(資料) 日本労働研究機構『日欧の大学と職業』調査研究報告書, 第143号, 2001年, 47ページ及び61ページより作成。

非正規雇用になりやすいのか, またそこに留まるのか, そして非正規雇用の質の問題も浮かび上がろう。ポイントを指摘すれば, 第1には正社員と非正社員にみるジェンダーギャップの存在, 第2には教育系, 芸術系, 人文系 (男性) では, 卒業当初は無業や非正規であるが, 後に正社員に移行する割合が高いこと, 第3に私立の入学難易度の低い大学では, 男性で無業や非正規を経験した後に正社員となる者の割合が高く, 女性はそのパターン加えて非正規雇用者である者が多い, 第4には非正規雇用にみる労働条件の格差, 特に女性非正規雇用の単位時間当たりの収入の低さである。

(3) 小 括

若年労働市場において, 失業率の上昇と非正

13) 日本労働研究機構『日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果』, 2001年。

14) 無業や非正規から正社員に移行した者についての数値を高いと見るか, 低いと見るかは, 過渡期であるため難しいが, 卒業直後だけでなく4年後においても正社員でない者が層を形成している点だけは確認できる。

第8表 大学卒業4年後の移行パターン：性別・大学属性別

(単位：%)

	正社員 ・定着	正社員 ・転職	院卒後 正社員	無非後 正社員	4年後 非正規	求職中	家事・ 在学中	その他
人 文 系	34.8	17.7	3.0	20.7	11.6	4.3	6.1	1.8
芸 術 系	20.5	2.6	12.8	20.5	30.8	0.0	7.7	5.1
教 育 系	47.0	3.0	3.0	21.5	8.0	5.0	5.0	8.0
経済・商学系	56.9	11.4	0.6	13.9	5.4	4.2	2.1	5.4
工 学 系	49.7	6.0	27.9	6.0	1.6	2.3	4.7	1.8
国 立	47.3	4.2	17.8	11.5	4.3	2.3	9.3	3.3
私 立 1	46.2	4.8	21.0	11.3	5.4	2.7	5.4	3.2
私 立 2	39.3	16.8	4.6	19.7	5.8	3.5	4.0	6.4
私 立 3	51.3	14.6	2.3	17.2	4.4	4.2	2.1	3.9
私 立 4	45.4	12.5	0.3	17.4	10.9	5.6	2.6	5.3
(男性計)	43.6	9.2	11.1	14.2	6.2	3.5	5.6	4.0
芸 術 系	7.4	5.3	1.1	10.6	33.0	2.1	9.6	30.9
教 育 系	36.0	6.8	3.1	24.2	13.0	3.1	8.7	5.0
経済・商学系	42.5	9.2	0.7	12.4	11.1	5.2	15.0	3.9
工 学 系	53.7	4.9	19.5	2.4	4.9	2.4	9.8	2.4
国 立	37.4	7.4	7.7	15.8	11.4	3.2	13.0	4.2
私 立 1	40.9	12.2	3.5	12.2	9.6	0.9	14.8	6.1
私 立 2	36.4	13.6	3.6	12.1	12.9	4.2	12.5	5.3
私 立 3	30.8	12.7	0.0	14.0	18.4	4.7	10.1	9.3
私 立 4	23.1	6.9	0.0	21.3	25.0	5.0	12.5	6.3
(女性計)	34.0	10.0	3.7	15.3	14.9	3.8	12.5	5.9

(資料) 日本労働研究機構『日欧の大学と職業』調査研究報告書，第143号，2001年，67ページ。

(注) 私立1～4の順は入学難易度の高い順である。

第9表 移行パターン別収入と労働時間

	総 年 収	総 労 働 時 間	総年収／総労働時間
男性			
正社員・定着	400.0 (100)	52.6 (100)	7.6 (100)
正社員・転職	365.0 (91)	51.1 (97)	7.1 (94)
院卒後正社員	394.1 (99)	51.1 (97)	7.7 (101)
無非後正社員	380.6 (95)	51.5 (98)	7.4 (97)
4年後非正規	243.7 (61)	35.3 (67)	6.9 (91)
女性			
正社員・定着	347.5 (100)	47.7 (100)	7.3 (100)
正社員・転職	319.1 (92)	47.3 (99)	6.7 (93)
院卒後正社員	361.3 (104)	50.0 (105)	7.2 (99)
無非後正社員	311.7 (90)	47.9 (100)	6.5 (89)
4年後非正規	193.9 (56)	35.2 (74)	5.5 (76)

(資料) 日本労働研究機構『日欧の大学と職業』調査研究報告書，第143号，2001年，69ページ。

規雇用の増加のなかで、日本社会のジェンダー状況や学校教育制度のあり方等を媒介にして、労働市場の縁辺的な箇所に滞留する者が層として形成されてきたようである。また、男性の20歳代前半迄と20歳代後半以降の失業率や非正規比率については、年齢的な要因（ある年齢迄には正社員になるべきだとの規範やフリーター市場そのものに年齢制限が存在すること）¹⁵⁾と時系列的な要因（正社員になることの難しさが年々増していること）との重なりにおいて観察する必要がある。要するに事態の推移は、フリーターが若年労働者の一選択肢として確立されてきた点にある。ところで、昨今のフリーターについて、フリーターというタームを創った道下氏の、「今のフリーターには、二つの意味が混在しています。一つは夢の実現のために自由な時間を確保すべく定職に就かない人。もう一つは就職難もあって企業に就職できずに、仕方なくアルバイト生活をしている人です。細かくいえばもっといろいろと定義があるのですが、大きくはこの二つの意味が混在しているのが、今のフリーターなのです」¹⁶⁾とか「この不況であふれ出た無気力なフリーターたちが、前向きなフリーターをイメージ的に凌駕している感じがします」¹⁷⁾という発言は、フリーターの多様性とそれが氏の思わぬ方向に展開していることを示している。ともあれ、「フリーター」の実像を捉えるには、その多様性の承認が必要となり、各種調査も、「自己実現型、将来不安型（自発的と非自発的）、フリーター継続型、その他（家庭に）」とか「就職断念型、進学断念型、目的追求型、自由志向型、適性不明型」といった類型化を通じて、その把握に努めている。自己実現型や目的追求型の、つまり

道下氏の言う「前向きなフリーター」以外にも、様々な理由と経緯をへてフリーターとなって者がいるなかで、そのフリーターの多様性を1つ1つフォローすることも大事だが、多様性それ自体の必然性を捉えるための枠組みも必要となろう。この点に関しては教育学者、乾彰夫氏の「戦後日本型青年期の解体」という議論が参考になる¹⁸⁾。氏は、「学校から仕事へ」、「学生から社会人へ」、「子どもから大人へ」の移行が、「企業社会日本」では新規学卒就職慣行によって学校卒業と同時に正社員として終身雇用規範を持った企業に就職することで、「戦後日本型の青年期」として果たされてきたが、この移行が困難になってきた点に問題の所在をつかむのである。

乾氏の議論の刺激的な点は、何よりも日本における青年期の大衆的成立を「福祉国家化の道を通してではなく「企業社会化」を通して進んだことが西欧とは異なる「青年期」の型をつくりだした」¹⁹⁾というように、西欧福祉国家と日

18) 乾 彰夫氏の「戦後青年期の解体」に関わる論考は、「「戦後青年期」の解体—青年期研究の今日的課題—」、『教育』、2000年3月、「「戦後日本型青年期」とその解体・再編」、『ポリテイク』、第3号、2002年等がある。

19) 乾 彰夫「「戦後日本型青年期」とその解体・再編」、『ポリテイク』、第3号、2002年、93ページ。尚、乾氏の議論でもう一つ刺激されたのは、「社会構造的課題として把握されなければならない問題が若者たち本人と家族の責任に容易に転嫁させられるのは、戦後高度成長期に形成されてきた日本の青年期の社会的な構造そのものにも、その要因の一端がある」（「同」91ページ）との指摘を受けての、青年期の大衆的成立にあたって、公的職業訓練を含む労働行政や社会保障制度の関与が弱く、専ら家族・学校・企業の三者からなる枠組みで構成されたこと、したがって教育政策以外の領域で若者を巡って問題とされるのは、せいぜい少年犯罪やモラル・道徳問題など治安・風紀的領域に関わることがらであり、その場合にも多くは最終的には学校（道徳教育の強化）や家族（しつけ・家庭教育）に投げ返され、若者をめぐる問題を教育政策を超えた社会政策的問題として受けとめる点で未成熟であった、との箇所である。「家族・学校・企業という三者からなる枠組み」とその崩壊が問題となっている以上、教育学者ノ

15) 東京都立労働研究所の調査によれば、アルバイト労働市場の実態は30歳までという厳しい年齢制限が課せられているとのこと。東京都立労働研究所『大都市若年アルバイトの就労と意識』、2001年、21ページ参照。

16) 道下裕司『エグゼクティブ・フリーター』、ワニブックス、2001年、23ページ。

17) 『同上』、24-26ページ。

本型企业社会との比較を意識しながら「戦後日本型青年期」とその「解体」を論じた点にある。この日本型青年期論における「学校から仕事へ」、「学生から社会人へ」のもっていた意味内容を、我々経営学者は、その解体前・後という捉え方で、「日本的経営」論と関わらせることが重要かと思われる。その趣旨は2つあり、1つは若年労働者を見ることにより、「旧・日本的経営」の崩壊ぶりが一目瞭然となること、もう1つは日本型企业社会の崩壊に伴い、「新時代の日本的経営」において、どのような労働と生活に関わる諸施策が必要とならざるをえないのか？、またそれは、どういう形式を通じるのが望ましいのか、といった問題を鮮明化するためでもある。例えば、フリーターの増加については、旧・日本的経営がもっていた技能養成が比較的重視されているが、旧・日本的経営がその内部にビルトインしていたのは技能形成だけではない。旧・日本的経営には企業内福利厚生と合わせて、厚生年金基金や健康保険組合を通じて社会保障領域に関わる問題も、企業間格差・企業別分断という日本の特徴をもちつつ、福祉国家になりかわって一定レベルの給付を行ってきたのである。今、若年層においては、非正規労働力化、フリーター化が大規模に進行する中で、雇用保険、医療保険、年金等をはじめとする各種社会保険や有給休暇等の労働者としての諸権利が縁遠くなっている²⁰⁾。旧・日本的経営は、若年者レベルに集中的に現れた非正規労働力化のなかでは、既に崩壊した状況にあり、このことにより若者の抱える困難は倍増し、社会的に再建すべき課題が山積した状況となっている。

、だけでなく、経営学者も従来の捉え方を反省する必要があると思われる

20) 失業しやすく、失業に弱い不安定な労働者ほど雇用保険が必要で、またフリーターのような働き方の人ほど有給休暇の取得を望むのである。つまり単に、縁遠いだけでなく、まさに必要としている人に対して背を向けている、という捉え方をすべきであろう。

3. 新・日本的経営と若年労働者

(1) 若年正規雇用の質的变化

若年者の非正規労働力化は既述の通りであるが、正規雇用に就いた者にとっても、この10年間に問題が無かったわけではない。雇用の質的变化の証明は難しいが、例えば、「7・5・3現象」も正規雇用の質の低下として理解できよう。例証であるが、「大卒を100名採用し……新入社員は皆各チェーン店に配属され……大方の店は店長と入社2、3年目の先輩と当の新入社員、この3人が正社員、あとはパートのおばさんという構成で、肩書きは試用期間が終わればサブ・マネジャー。若干の手当が……。1年、2年勤めればマネジャーとなり、その後は店長へと「出世」する仕組み……。ローテーション勤務が建前だが、新入社員であれば雑用も多く、またパートのおばちゃんの欠勤の穴埋めもさせられ、1日12時間、13時間労働は当たり前のような職場。若干の手当が残業代の代わりだが、それで補えるようなものではない。暑いむせ返るような厨房で1年間働くと、若者たちの多くは体力も気力も限界に達し、多くが1年足らずに職場を去っていく。同期百名のうち1年たって残っていたものは、20名をきっていた²¹⁾というのは、ある外食産業チェーン店での話である。これを紹介された秋庭氏は、どの企業も新規採用を抑えているご時世に、百名という新規採用者数のうらには、1年間安い賃金で働かせるだけ働かせて、若くてやる気に満ちた若者百名を、耐久レースがごとく働かせて、ふるいにかけていたと糾弾され、「耐久レースの脱落者は増え続け、若い労働者たちはフリーター化していく²²⁾」と結論されている。

さて正規雇用の質低下を問題とする場合、大企業、男性、標準的労働者の若年期の賃金を見る必要があろう。日経連『賃金総覧』で従業員

21) 秋庭英則『教育という名の幻想：子どもの事件を読み解く』、フォーラム・A、2001年、31～32ページ。

22) 『同上』、23ページ。

数3000人以上の企業を見れば、高卒男子（生産労働者）の場合、1990年18歳で133,002円が、91年19歳で145,664円、92年20歳で157,064円となり、22歳で176,631円、25歳で208,843円となる。94年入社では初任給が154,567円であり、01年の25歳では212,100円である。つまり90年入社の高卒は7年間の勤続により25歳時の給料は初任給の1.57倍となるが、94年入社の場合には1.37倍である。同様に大卒男子（事務・管理・技術）でも、90年入社22歳で167,017円が93年の25歳で220,868円、27歳で278,054円であり、96年入社では22歳で197,774円、25歳で238,168円、27歳で281,908円となる。90年入社組の5年後27歳時の給料は初任給の1.66倍だが、96年入社組では1.43倍である。このように年功賃金が最も適用されそうな労働者層であっても、わずかの期間のうちに若年期のそれが抑制されている。つまり、若年労働者全体の縁辺化・周辺化が進む中で、若年正規労働力の賃金カーブが寝てきているのである。また平成12年度や13年度の賃金構造基本統計調査は、初任給の伸びがマイナスであったり、1%未満の低い水準ながら前年を上回る、といった速報見出しが付けられる状況でもあり、初任給自体も抑え込まれている。

こうした状況のなかで、サービス産業が発達し、大量のアルバイト労働力を必要とする首都圏では、専業アルバイト時給が913円、1日8時間勤務で日給7300円前後、1ヶ月20日間勤務で14万円程度の収入となり、高卒初任給の男性全国平均が15万6千円、ここから各種保険料や税金が差し引かれる正規労働力に比べて、就業時間が「自由になる」アルバイトが、必ずしも非合理的選択とはいえなくなる²³⁾。しかも既述したように、正規労働力であっても若年期の賃上げが抑え込まれているため、専業アルバイトとの格差がかつてほど急速に開いていかないのである。正規労働力としての雇用条件は、若年者ほど非正規に接近する傾向にある。

23) 東京都立労働研究所『前掲』、8ページ。

(2) 非正規雇用の未来

端的に言って、フリーター問題のどこが問題かと言えば、「フリーターというのは仕事を転々とするわけですから、仕事の能力は身に付かない」²⁴⁾とか、「フリーターは、何年仕事をしていても知識や技術の蓄積がはかれないことから、いつまでも未熟練労働者に止まることが多い」²⁵⁾といった点が重視されている。例えば高梨昌氏は、少子社会で絶対数が減り続ける中で、将来における良質の人材枯渇といった危機感までも表明されている。こうした認識は、ズブの素人を採用し、企業内教育によって熟練を形成し、平均点の高い同質的集団の形成により競争力を実現してきた日本の経営の評価とも関わるが、フリーター問題を未熟練労働者の大量発生問題としてつかむことは、やや筋違いかと思われる。固有に熟練継承の問題が重要なのは事実だが、フリーター問題は、むしろ産業の空洞化や第3次産業化の中での、それも限られた職種の若年非正規労働者の問題である。非正規であるが故に生じる問題は、何よりも雇用保険、医療保険、年金等の社会保険や有給休暇といった権利に関する事項が、どのように処理されているかである。東京デイズニーランドを運営するオリエンタルランド社での厚生年金と健康保険へのアルバイト1608名の加入漏れに端を発した保険料負担問題の顛末（毎日新聞2000年8月18日及び23日）、「あのマックでバイトくんが、なんと有給休暇を取れた」と報じられた出来事（『サンデー毎日』2000年9月16日）、堺市学童保育指導員の雇用保険未加入問題（朝日新聞2000年11月12日）等々、このような非正規雇用に関わる問題は表面化しはじめており、その背景には従来の企業別労働組合とは異なる、誰でも入れる、1人でも入れる労働組合組織とその

24) 高梨 昌・天野郁夫「対談：就職したくない若者の増加と進路指導の課題」、『季刊 教育法』第121号、1999年、5ページ。

25) さくら総合研究所（主任研究員：続木文彦）「若年者を無業・フリーターに止めないための諸対策」、2000年、10ページ。

運動があるようだ。例えば、「フリーター労組」としても紹介される首都圏青年ユニオンもその1つである。

このように日本型企业社会が崩れるにつれて、企業社会型の働き方とは別の、そして日本的な企業依存型の生活とは別の、そして日本型企业別労働組合とも別れを告げた、いわば非正規雇用の労働と生活のパターンが見え始めているのである。従来の非正規労働力の主力は、主婦パートであった。そして主婦パートには扶養責任を持った配偶者がいるのが普通であった。そういう意味では主たる稼ぎ手とそうでない稼ぎ手の区別が明瞭な共働きであった。今、増えている非正規雇用は、「子どもから大人への移行」とも関わって、一人前とは何か、という問題を提起している。若者の「個人としての自立」を、社会がどのように保障していくのか、そして、そのためには「戦後日本型青年期」を経由し、「日本型企业社会」のなかで成人してきた大人が、日本型企业社会とは異なる社会を、若者たちとともに、どのように協力し合って築いていくのか、そういう問題を提起しているように思われる。

おわりに

本稿のテーマを思い立ったのは、卒業生との何気ない会話からであった。その1つは「高卒の弟に給料で抜かれた」という話しであり、もう1つは「労組の係りをやらされて少しは頑張ったが2,000~3,000円しかあがらなかった。こんな調子が10年も続くと……」といった話し

である。過渡期なので様々な現象が生じるが、前者の方には少し解説が必要であろう。弟は高卒だが、いわゆる老舗中の老舗大手メーカーにブルーカラーとして勤めている。「弟は忙しそうだが残業手当がきっちりついている。時間を会社に売っている、という感じだ」とのこと。これに対して私の元ゼミ生は第3次産業の中小企業で働く営業マンである。営業手当はつくが……といったところか。日本的経営の賃金額決定において重要であったはずの学歴要因と年齢要因は、この兄弟にはあてはまらなかったようである。後者の話は、卒業生の中では比較的良いところに入ったと思われる会社での話しである。良い会社という意味は、メーカーの営業マンとして育て上げられている様子がうかがえるからであり、耐久レース的な使われ方ではない、ということである。本人も営業マンとして育てられているとの自覚があり、この点では会社に感謝しているらしいが、「どうも給料の上がり方が……」ということである。私の場合、卒業生といっても殆どが20代であり、そのためか、彼らとの話は最近の日本的経営の変貌状況をクリアーカットに示してくれる。仕事と遊び、結婚、家族形成、住宅、親、年金や税金、環境問題、不満と不安を抱えて暮らしている彼らである。日本型企业社会の転換のあり方について、真摯に構想しなければならない時代にきたようである。

(受理 2002年4月17日)